



Article Type: Original

Psychological Factors Affecting the Promotion of Sports Citizenship Behavior in Professional Sports in The Country with an Organizational Virtue Approach

Mozhgan Karimi¹, Mahdi Isfahani*², Javad Mohammadkhani³, Kazem Cheragh Birjandi⁴

1. Department of physical Education and Sports Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Mashha Branch, Imam Reza International University, Mashhad, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Mashha Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Physical Education, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.

Received: 17/07/2025, **Revised:** 28/08/2025, **Accepted:** 29/08/2025

* Corresponding Author: Mahdi Isfahani, E-mail: Mahdi.esfahani@imamreza.ac.ir

How to Cite: Karimi,M. , Isfahani,M. , Mohammadkhani,J. Cheragh Birjandi,K. (2025). Psychological factors affecting the promotion of sports citizenship behavior in professional sports in the country with an organizational virtue approach.*Sport Psychology Studies*, 14(54), 112-129. In Persian

Extended Abstract

Background and Purpose

The sports environment is a place where behaviors occur that have important consequences for athletes, sports organizations, and society. Sports citizenship behavior (sports ethics/heroic character) is a term used to describe and reflect the ethics, character, and spirit of sports in sports, and it is related to ethical behaviors, fair play, respect for sports, teammates, the opposing team (rival), and spectators (Aoyagi et al., 2008). It is worth noting that numerous studies

have shown that virtue in the organization plays a significant role in creating love, empathy, moral strength, willpower, tolerance of difficulties, happiness, health, flexibility in the face of hardships, and behaviors beyond the role (organizational/sports citizenship behavior) (Rego et al., 2011). Therefore, the purpose of the present study was to investigate the factors affecting the promotion of sports citizenship behavior in professional sports in the country with an organizational virtue approach.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Methods

This research is applied in terms of purpose and mixed (qualitative-quantitative) in terms of data type and is exploratory. In order to sample in the qualitative part of the research, 22 experts were selected purposefully and interviews were started with them. The statistical population in the quantitative part includes 6 clubs (teams) of the Premier League (Foulad, Persepolis, Esteghlal, Zob Ahan, Sepahan and Tractor). The Cochran formula was used to determine the sample size. The quantitative data collection tool was the questionnaire of factors affecting organizational virtue, which was developed by the researcher and prepared based on the findings of the qualitative research and the identified components (including 4 main dimensions of individual-behavioral factors, contextual/environmental factors, organizational factors, and managerial-leadership factors and 82 items). Also, the researcher-made questionnaire of sports citizenship behavior, including 18 items, was used in this study. The questionnaires were designed based on a five-point Likert scale, from strongly disagree (1) to strongly agree (5). To ensure the validity of the questionnaires, face, content and construct validity were used. The Cronbach's alpha value for the organizational virtue questionnaire was 0.07 and the sports citizenship behavior was 0.78. In this research, smart pls3 and spss-v20 software were used.

Results

According to the findings, organizational factors with an average rank of 3.71 have the first priority, individual-behavioral factors with an average rank of 3.44 have the second priority, contextual/environmental factors with an average rank of 2.93 have the third priority, and managerial-leadership factors with an average rank of 1.98 have the last priority. Also, the goodness-of-fit indices related to the models have been determined,

and considering that they are greater than 0.5, it indicates the suitability of the model. Therefore, according to the results obtained, it can be said that the research model has a good fit. So, according to the results, the path coefficient between the effective factors of the organizational virtue approach on the promotion of sports citizenship behavior is equal to 0.516, which is a positive value. The absolute value of the t-statistic (t) is 3.836, which is greater than 1.96. Therefore, with 95% confidence, it can be concluded that this path coefficient is significant at the 0.05 error level, and it can be said that the factors affecting the promotion of sports citizenship behavior with the organizational virtue approach are positive and significant.

Conclusion

It is concluded that the existence of a psychological approach to organizational virtue in sports organizations and teams, if derived from the national culture, the dominant culture in ritual and martial sports, and the country's religious and religious beliefs, can be effective in institutionalizing values, the psychological capital of moral virtues, and promote and develop sports citizenship behavior in the country's professional athletes. Considering the confirmation of the impact of the identified psychological factors based on the organizational virtue approach and its impact on the promotion of sports citizenship behavior from the perspective of the athletes and coaches studied in this study, it is suggested that the promotion of moral values and virtues be considered as the basis for healthy relationships and good character. Accordingly, holding workshops to promote the awareness of coaches and athletes of moral virtues, spiritual intelligence, psychological capital, personal ethical principles and correct behavioral criteria, effective communication skills and decision-making, social skills,

principles of sports citizenship behavior, etc. is suggested for sports managers to consider.

Key Words: Citizenship behavior, organizational virtue, Psychological, professional sports.

Article message

Based on the results of the present study, it can be stated that sports coaches and managers, by utilizing the organizational virtue approach and considering factors such as individual-behavioral factors, contextual/environmental factors, organizational factors, and

managerial-leadership factors, can take appropriate and appropriate measures to promote athletes' citizenship behavior during meetings with athletes, sports workshops, and psychological skills.

Conflict of Interest

According to the authors, this article has no conflict of interest.

Acknowledgments

All participants who participated in the implementation of this study are appreciated.



نوع مقاله: پژوهشی اصیل

عوامل روانشناختی موثر بر ارتقای رفتار شهروندی ورزشی در ورزش حرفه‌ای کشور با رویکرد فضیلت سازمانی

مژگان کریمی^۱ , مهدی اصفهانی^{۲*} , جواد محمد خانی^۳ , کاظم چراغ بیرجندی^۴ 

۱. دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

۲. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه بین‌المللی امام رضا علیه السلام، مشهد، ایران.

۳. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

۴. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی بیرجند، بیرجند، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۲۶، تاریخ اصلاح: ۱۴۰۴/۰۶/۱۱، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۱۲

* Corresponding Author: Mahdi Isfahani, E-mail: Mahdi.esfahani@imamreza.ac.ir

How to Cite: Karimi, M., Isfahani, M., Mohammadkhani, J., Cheragh Birjandi, K. (2025). Psychological factors affecting the promotion of sports citizenship behavior in professional sports in the country with an organizational virtue approach. *Sport Psychology Studies*, 14(54), 112-129. In Persian

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش بررسی عوامل روانشناختی موثر بر ارتقای رفتار شهروندی ورزشی در ورزش حرفه‌ای کشور با رویکرد فضیلت سازمانی بود.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی بود. نمونه‌گیری در بخش کیفی پژوهش به صورت هدفمند تعداد ۲۲ نفر از خبرگان انتخاب شدند و جامعه آماری در بخش کمی شامل ۶ باشگاه (تیم) لیگ برتری فوتبال بود. جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه فضیلت سازمانی با ۴ بعد و ۸۲ سوال و پرسشنامه رفتار شهروندی ورزشی با ۱۸ سوال مورد استفاده شد. در این پژوهش نرم افزار smart pls3 و spss-v20 مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد عوامل سازمانی دارای اولویت اول، عوامل موثر فردی- رفتاری اولویت دوم، عوامل زمینه‌ای/محیطی اولویت سوم و عوامل مدیریتی- رهبری اولویت آخر را به خود اختصاص داد. عوامل موثر بر ارتقای رفتار شهروندی ورزشی با رویکرد فضیلت سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۱۶ و آماره تی بالاتر از ۱/۹۶ مثبت و معنادار است.

نتیجه‌گیری: وجود رویکرد روانشناختی فضیلت سازمانی در سازمان‌ها و تیم‌های ورزشی چنانچه برگرفته از فرهنگ ملی، فرهنگ حاکم در ورزش‌های آئینی و پهلوانی و باورهای دینی-اعتقادی کشور باشد می‌تواند در نهادینه‌سازی ارزش‌ها، سرمایه روانشناختی فضایل اخلاقی اثرگذار بوده و رفتار شهروندی ورزشی را در ورزشکاران حرفه‌ای کشور ارتقاء و توسعه دهد.

کلیدواژه‌ها: رفتار شهروندی، فضیلت سازمانی، روانشناختی، ورزش حرفه‌ای.



مقدمه

محیط ورزش، محل بروز رفتار هایی است که برای ورزشکاران، سازمان های ورزشی و جامعه دارای پیامدهای مهمی است. برخی از این رفتارها، مثبت هستند اما مجموعه دیگری از رفتار ها به عنوان رفتارهای انحرافی یا هنجار شکنانه مطرح می شوند (شین، ۲۰۱۷). رفتار های هنجار شکنانه در ورزش چون دوپینگ و مصرف مواد مخدر، خشونت، قمار و شرط بندی و... از جمله رفتارهایی هستند که از آنها تحت عنوان آسیب های اجتماعی در ورزش یاد می شود، زیرا وقتی آثار و عوارض آسیب ها در جامعه عیان می شود، مختص یک فرد نبوده و حتی عوارض آن، به یک جامعه نیز محدود نمی شود، بلکه بر اساس فرهنگ های مختلف استحکام ریشه های فرهنگی، این عوارض متفاوت بوده و به سرعت با الگو سازی که از آنها می شود، به صورت یک عارضه فراگیر در خواهد آمد (حسینی و محمدی، ۲۰۲۲). رفتار شهروندی ورزشی (اخلاق ورزشی/ منش پهلوانی) اصطلاحی است که برای توصیف و انعکاس اخلاق، منش و روح ورزشی در ورزش استفاده می شود، و آن مربوط به رفتارهای اخلاقی، بازی جوانمردانه احترام به ورزش، هم تیمی ها، تیم مقابل (حریف) و تماشاگران می باشد (آیوچی و همکاران، ۲۰۰۸). اخلاقیات و توسعه رفتارهای شهروندی ورزشی در ورزش مهم ترین کارکرد تربیتی و اخلاقی ورزش در جامعه امروز است. اخلاق در سازمان ها بطور اعم و در سازمان ها و تیم های ورزشی بطور اخص به عنوان سیستمی از ارزش ها و بایدها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می شود. به

طور کلی انسان ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی های انسانی بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان تاثیر بگذارد (خداپرست و همکاران، ۲۰۲۱). از این رو، اهمیت رفتار شهروندی در صنعت ورزش هر روز ملموس تر می شود. رفتار شهروندی باعث کمک رسانی، جوانمردی و نوع دوستی می شود و بر کار تیمی تاثیر می گذارد (سلطان حسینی و همکاران، ۲۰۱۳). قابل ذکر است تحقیقات متعددی نشان داده اند، فضیلت در سازمان در ایجاد عشق، همدلی، توان اخلاقی، اراده، تحمل در برابر دشواری ها، شادمانی، سلامت، انعطاف پذیری در برابر سختی ها و رفتارهای فراتر از نقش (رفتار شهروندی سازمانی/ ورزشی) نقش بسزایی دارد (رگو و همکاران، ۲۰۱۱).

فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم جدید سازمانی است که از روان شناسی مثبت نگر گرفته شده است. مطالعه در این حوزه در برگیرنده رفتارهای برجسته در سازمان است که خود منجر به پیامدهای مثبت می شود. مفهوم فضیلت سازمانی یکی از مهم ترین و قابل اندازه گیری ترین بخش های پژوهش های سازمانی مثبت گرا می باشد. امروزه پژوهشگران بسیاری بر اهمیت ورود فضیلت در مباحث مدیریتی و کسب و کار تاکید می نمایند (زین آبادی و همکاران، ۲۰۱۹). عوامل روان شناختی فضیلت سازمانی تقویت کننده اخلاق و اراده بوده و توان مواجهه با چالش را فراهم می سازد با وجود این مفهوم فضیلت تا همین اواخر از سوی جوامع علمی با استقبال زیادی مواجه

^۱Rego

^۱Shin

^۲Aoyagi



نبوده، فضیلت در سازمان به رفتار برتری و متعالی در سازمان‌ها اشاره دارد از این رو آن دسته از ویژگی‌های سازمانی خاستگاه فضیلت سازمانی‌اند که در ظهور رفتارهای متعالی از سوی اعضای سازمان منجر می‌شود (رگو و همکاران، ۲۰۱۱). طبق نظر کامرون^۱ و همکاران (۲۰۰۴) فضیلت اشاره به دستیابی به بالاترین آرمان در حالات انسانی دارد. نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان، بیان کننده آن است که سازمان توانمندی لازم برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیت‌های پرهیزکارانه و فضیلت محورد را فضای خود را دارا است. فضیلت در سازمان، به رفتار برتر و متعالی افراد در سازمان‌ها اشاره دارد و آن دسته از ویژگی‌های سازمانی خاستگاه فضیلت سازمانی هستند که به ظهور رفتارهای متعالی از سوی اعضای سازمان منجر شوند (رگو و همکاران، ۲۰۱۱). به عبارتی دیگر، عوامل روانشناختی مرتبط با فضیلت با شکوفایی فردی، شخصیت اخلاقی، قدرت، خودکنترلی، انعطاف پذیری، اهداف معنادار و اصول متعالی در ارتباط است. برای مثال، ساختار یک سازمان فی‌النفسه با فضیلت یا بی فضیلت محسوب نمی‌شود؛ زیرا لزوماً دارای اثرات منفی یا مثبت انسانی نیست. از آنجاکه برخی سازمان‌ها ساختار خود را در راستای شکوفایی روابط میان فردی، کار معنادار، یادگیری فزاینده و پیشرفت انسانی میان کارکنان شکل داده‌اند؛ بنابراین چنین ساختارهایی می‌توانند ظهور فضیلت در سازمان را از طریق تأثیر بر انسان‌ها تسهیل کنند (رگو و همکاران، ۲۰۱۱).

در همین راستا در پژوهش بر اساس یافته‌ها رنجی جفرودی و طاهری (۲۰۲۵) تأثیر رهبری اصیل ادراک شده بر متغیرهای عملکرد شغلی، سرمایه روان‌شناختی، فضیلت سازمانی، پیشرفت شغلی، تأثیر متغیرهای فضیلت

سازمانی، سرمایه روان‌شناختی، پیشرفت شغلی بر عملکرد، تأثیر متغیرهای فضیلت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر پیشرفت شغلی، تأثیر رهبری اصیل ادراک شده بر عملکرد شغلی از طریق میانجی‌گری متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، پیشرفت شغلی و فضیلت سازمانی و تأثیر رهبری اصیل ادراک شده بر پیشرفت شغلی از طریق میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی و فضیلت سازمانی مورد تأیید قرار گرفتند. درخشنده و فهیم دوین (۲۰۲۲) با عنوان پیش آینده‌ها، راهبردها و پس آینده‌های اجرای مدیریت اخلاقی در ورزش ایران نشان داد که مفاهیم به دست آمده از کدگذاری نشانه‌ها در مقوله پیش آینده‌ها شامل ۱۷ مورد در دو دسته مفاهیم سازمانی و فرا سازمانی بود که در مقوله راهبردها به سه دسته راهبردهای سازمانی، راهبردهای گروهی و راهبردهای فردی شخصیتی و مفاهیم به دست آمده در مورد پس آینده‌ها به سه دسته پس آینده‌های سطح خرد (فرد)، سطح میانی (گروه) و سطح کلان (سازمان) تقسیم شدند. امیری مقدم و قدیمی (۲۰۲۱) مدل یابی الگوی توسعه ارزش‌های اخلاقی فضیلت‌گرا در ورزش قهرمانی ایران را بررسی کردند و نشان دادند توسعه ارزش‌های اخلاق فضیلت‌گرایی از برابند حوزه‌های فرهنگی اقتصادی است و تحت تأثیر اخلاق گفتگمانی و نقش واسطه اخلاق نتیجه‌گرایی حاصل می‌شود. ملا نوروزی (۲۰۲۱) با شناسایی و اولویت‌بندی معیارهای اخلاق در ورزش حرفه‌ای کشتی نشان داد که میانگین جایگاه قانونمداری و احترام، دوپینگ و شجاعت، واقع‌نگری، صداقت، عدالت، برادری و برابری، مسئولیت‌پذیری و دلسوزی، امانت‌داری، رازداری و کرامت انسانی، جوانمردی، صبر و شکیبایی، جایگاه اصل‌یطرفی، سخاوت، قناعت، توکل، عشق به میهن،

^۱Cameron

اجتماعی را هدف قرار داده، این موضوع همان از دست رفتن روح ورزش و اخلاق ورزشی و یا به عبارتی رفتار شهروندی ورزشی در میان کل جامعه عظیم ورزش است. همچنین می توان گفت ورزش به خودی خود هیچ اثر منفی یا مثبتی بر خصوصیات ثابت شخصیتی و یا عملکردهای شناختی افراد باقی نمی گذارد، بلکه باید ادعان داشت که هرگونه تأثیر ورزش بر افراد، حاصل برنامه ریزی، آموز، رابطه مربی - ورزشکار و فرهنگ حاکم در سازمان می باشد (سیمون، ۲۰۰۷). فرهنگی که در آن فضیلت سازمانی یک اصل باشد و در قالب مجموعه ای از باورها و ارزش های مشترک، که بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر بگذارد می تواند سرچشمه ای برای حراست، پویایی و پی شرفت به شمار آید. فضیلت در سازمان ها به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (رگو و همکاران، ۲۰۱۱).

علیرغم اثرات مثبت ورزش بر توسعه اخلاق در افراد شرکت کننده در محیط های آموزشی (یوخمینکو-لسکروت و همکاران، ۲۰۱۵)، به عقیده برانو^۲ (۲۰۱۲) حاکم بودن مدیریت اخلاقی و پایبند بودن به اصول، ارزش ها و کدهای اخلاقی (بازی جوانمردانه، برخورداری بودن از اخلاق، منش و روح ورزشی/رفتار شهروندی ورزشی) در تیم ها و سازمان های ورزشی سبب ایجاد فضای اعتماد، شفافیت و باز بودن، تشویق و وفاداری، تقویت عادات اخلاقی، تشویق به مسئولیت پذیری اخلاقی و توسعه فرهنگ اخلاقی در سازمان و تیم

همبستگی و منافع عمومی در معیار های اخلاق در ورزش کشتی و انواع آن از میانگین درجه های مورد وصف در پرسشنامه بیشتر است. یافته های عظیم زاده و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد مقدار رفتار شهروندی سازمانی در بین کارشناسان در حد تقریباً خوبی قرار داشت و تنها بعد جوانمردی وضعیت مطلوبی نداشت. همچنین، بین میانگین رفتار شهروندی سازمانی در سوابق شغلی، جنسیت و سنین مختلف کارشناسان تفاوت معناداری به دست نیامد. براساس یافته های فقیرنژاد و فتاحی (۲۰۱۹) رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در بین کارکنان تاثیر گذار است، و همچنین هندریکس^۱ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان رهبری فضیلت گرا: منبع اعتماد و بهزیستی کارکنان نشان دادند که تمامی ابعاد رهبری فضیلت گرا (احتیاط، خویشتن داری، عدالت، شجاعت و انسانیت) به مثابه یکی از شاخص های فضیلت گرایی سازمان بر بهزیستی شغلی و اعتماد بالاتر به سرپرستان مؤثر بوده است. بیکر^۳ و همکارانش (۲۰۰۶) پژوهشی با عنوان ارتقای رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی انجام داده اند. نتایج نشان داد که سازمان نقش کلیدی در رفتارهای شخصی کارکنان دارد و ارزش های اخلاقی می توانند در متغیرهای کلیدی سازمان تأثیرگذار باشند که منتهی به سطوح بالاتری از رفتارهای اخلاقی در بین سازمان می شوند. آنها همچنین نشان دادند که سطوح بالاتر رفتار اخلاقی، ارتباط مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی دارد.

براساس مطالعات گذشته ورزش و سازمان های ورزشی با چالش هایی روبه روهستند که ارزش های فرهنگی و

^۱Yukhymenko-Lescroart

^۲Bruno

^۱Hendriks

^۲Baker

^۳Simon

(شامل ۴ بعد اصلی عوامل موثر فردی- رفتاری، عوامل زمینه ای/ محیطی، عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی- رهبری و ۸۲ گویه). همچنین پرسشنامه محقق ساخته رفتار شهروندی ورزشی شامل ۱۸ گویه در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه ها بر پایه طیف پنج درجه ای لیکرت، از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) طراحی شدند.

جهت اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها، از روایی صوری و محتوایی و سازه استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فضیلت سازمانی ۰/۰۷ و رفتار شهروندی ورزشی ۰/۷۸ بود. در این پژوهش از نرم افزار smart pls3 و spss-v20 برای آزمون پایایی، رتبه بندی عوامل، تعیین بار عاملی گویه‌ها، تعیین ضریب مسیر و آماره T و برازش مدل مورد استفاده قرار گرفت.

نتایج

آمار توصیفی پژوهش در مرحله کیفی با ۲۲ نفر مصاحبه شد که از این تعداد ۱۵ نفر از اساتید دانشگاه بودند، ۶ نفر معاونین فرهنگی اجتماعی باشگاه‌های ورزشی و ۱ نفر معاون فرهنگی اجتماعی فدراسیون فوتبال در دسترس برای مصاحبه بودند که به سوالات پژوهشگر در رابطه این مطالعه پاسخگو بودند. همچنین جامعه آماری در بخش کمی شامل ۶ باشگاه (تیم) لیگ برتری فولاد، پرسپولیس، استقلال، ذوب آهن، سپاهان و تراکتور بودند برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید. در مجموع ۱۳۴ نفر به پرسشنامه بخش کمی پاسخ دادند که شامل ۹۵ بازیکن، ۲۷ نفر از پرسنل، و ۱۲ نفر از مدیران و معاونان باشگاه‌ها بودند.

در جدول زیر خلاصه نتایج بدست آمده از عوامل موثر رویکرد فضیلت سازمانی در تیم‌های ورزش حرفه ای کشور با توجه به نظرات خبرگان مشخص شده است.

جدول ۱- خلاصه عوامل موثر رویکرد فضیلت سازمانی در تیم های ورزش حرفه ای کشور

ورزشی می‌شود. امروزه ورزش به طور اعم و ورزش حرفه‌ای به طور اخص با چالش‌های جدی روبروست. چالش‌هایی که ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی را هدف قرار داده است و به راحتی نمی‌توان از کنار آن گذشت. این موضوع همان کم رنگ شدن رفتار شهروندی ورزشی و یا بعبارتی از دست رفتن روح ورزش و اخلاق ورزشی در میان کل جامعه بزرگ ورزش است که شامل ورزشکاران، مربیان، داوران، تماشاگران و رسانه‌های گروهی و مدیران باشگاه‌ها می‌شود. با توجه به مطالب ذکر شده می‌توان گفت ارائه مدل مناسب عوامل موثر بر شکل گیری فضیلت سازمانی و تاثیر این عوامل بر ارتقای رفتارهای شهروندی ورزشی در سازمان‌ها و تیم‌های ورزش حرفه‌ای کشور می‌تواند در حوزه ورزش حرفه‌ای کشور (فوتبال) تاثیر بسزایی داشته باشد و با شناسایی این عوامل سطح رفتار شهروندی ورزشکاران را ارتقا داد. لذا هدف از پژوهش حاضر بررسی عوامل موثر بر ارتقای رفتار شهروندی ورزشی در ورزش حرفه‌ای کشور با رویکرد فضیلت سازمانی بود.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی است. به منظور نمونه گیری در بخش کیفی پژوهش به صورت هدفمند تعداد ۲۲ نفر از خبرگان انتخاب شدند که ابزار مورد استفاده مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. داده های کیفی پژوهش از طریق فرایند کدگذاری مبتنی بر طرح سیستماتیک نظری داده بنیادی استراس و کوربین تحلیل شدند. مراحل تحلیل داده ها از طریق کد گذاری باز، کد گذاری محوری و کد گذاری انتخابی (گزینشی) انجام شد. ابزار جمع آوری اطلاعات کمی پرسشنامه عوامل موثر بر فضیلت سازمانی که محقق ساخته و براساس یافته‌های پژوهش کیفی و مولفه های شناسایی شده آماده شد

Table 3- Summary of effective factors of organizational virtue approach in professional sports teams of the country

مؤلفه	بعد
فضائل اخلاقی (اخلاقیات، هوش معنوی، معنویت در محیط کار)	عوامل مؤثر فردی- رفتاری
سرمایه روانشناختی (روانشناختی مثبت گرا/ هوش هیجانی (عاطفی)/ سلامت اخلاقی	
رفتار شهروندی سازمانی - ورزشی / سرمایه روانشناختی (رفتارهای مثبت گرا)	
رسانه ها (اشاعه فرهنگ اخلاقی و رفتاری)	
الگو سازی / پیشکسوتان (ارتقای جایگاه)	عوامل زمینه ای/ محیطی
نظام خانواده (توسعه ارزش های اخلاقی)	
راهبردهای نظارتی (تدوین خط مشی های اخلاقی)	عوامل سازمانی
عدالت سازمانی (وجدان و اخلاق کاری و جو روانی مثبت)	
آموزش (نهادینه کردن فضیلت گرایی)	
فرهنگ سازمانی (فرهنگ رفتار فضیلت گرایی و اخلاقی)	
ساختار سازمانی (ساختار متمرکز بر مسائل رفتاری و روانشناختی)	
رهبری تحول آفرین (نفوذ روانشناختی در باورها، ارزش های ورزشکاران از طریق گفتار و کردار)	عوامل مدیریتی- رهبری
مدیریت مشارکتی (تاثیر در نگرش روانشناختی ورزشکاران بر فرهنگ اخلاقی)	

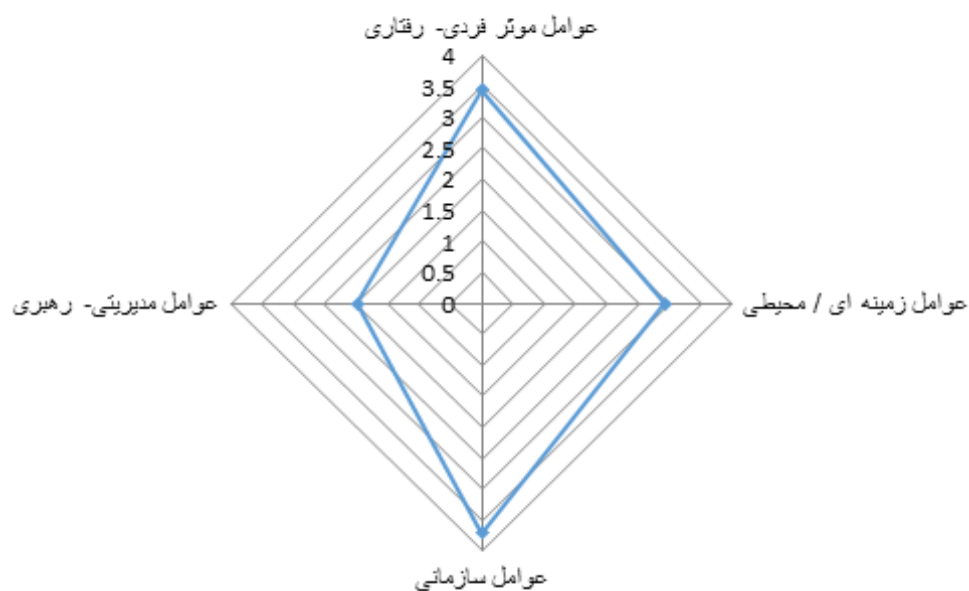
اولویت اول، عوامل مؤثر فردی- رفتاری با میانگین رتبه ی ۳/۴۴ اولویت دوم، عوامل زمینه ای / محیطی با میانگین رتبه ی ۲/۹۳ اولویت سوم و عوامل مدیریتی- رهبری با میانگین رتبه ی ۱/۹۸ اولویت آخر را به خود اختصاص می دهد.

در جدول زیر میانگین رتبه ی مربوط به هر یک از متغیرهای شناسایی شده توسط خبرگان، مشخص شده است و مؤلفه ای که دارای بیشترین میانگین رتبه باشد، اولویت اول را به خود اختصاص می دهد. با توجه به جدول و نمودار زیر عوامل سازمانی با میانگین رتبه ی ۳/۷۱ دارای

جدول ۲- رتبه بندی و اولویت بندی عوامل شناسایی شده توسط خبرگان

Table 4 - Ranking and prioritization of factors identified by experts

اولویت	میانگین رتبه	متغیر
۲	۳/۴۴	عوامل مؤثر فردی- رفتاری
۳	۲/۹۳	عوامل زمینه ای / محیطی
۱	۳/۷۱	عوامل سازمانی
۴	۱/۹۸	عوامل مدیریتی- رهبری



شکل ۱- میانگین رتبه عوامل شناسایی شده توسط خبرگان

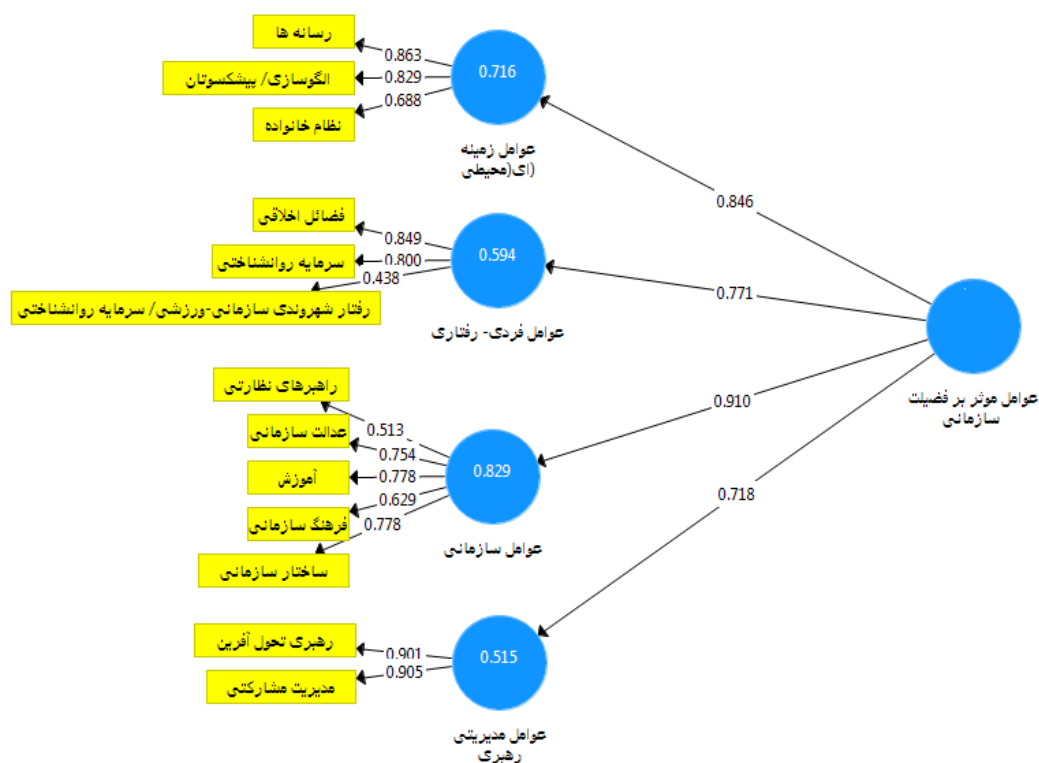
Figure 5- The goodness-of-fit index of the structural equation model

در جدول زیر میزان شاخص‌های نیکویی برازش مربوط به مدل‌ها، مشخص شده است و با توجه به اینکه بزرگتر از ۰/۵ هستند بیانگر مناسب بودن مدل می‌باشد.

جدول ۳- میزان شاخص نیکویی برازش مدل معادلات ساختاری

Table 5- Goodness of Fit Index of Structural Equation Model

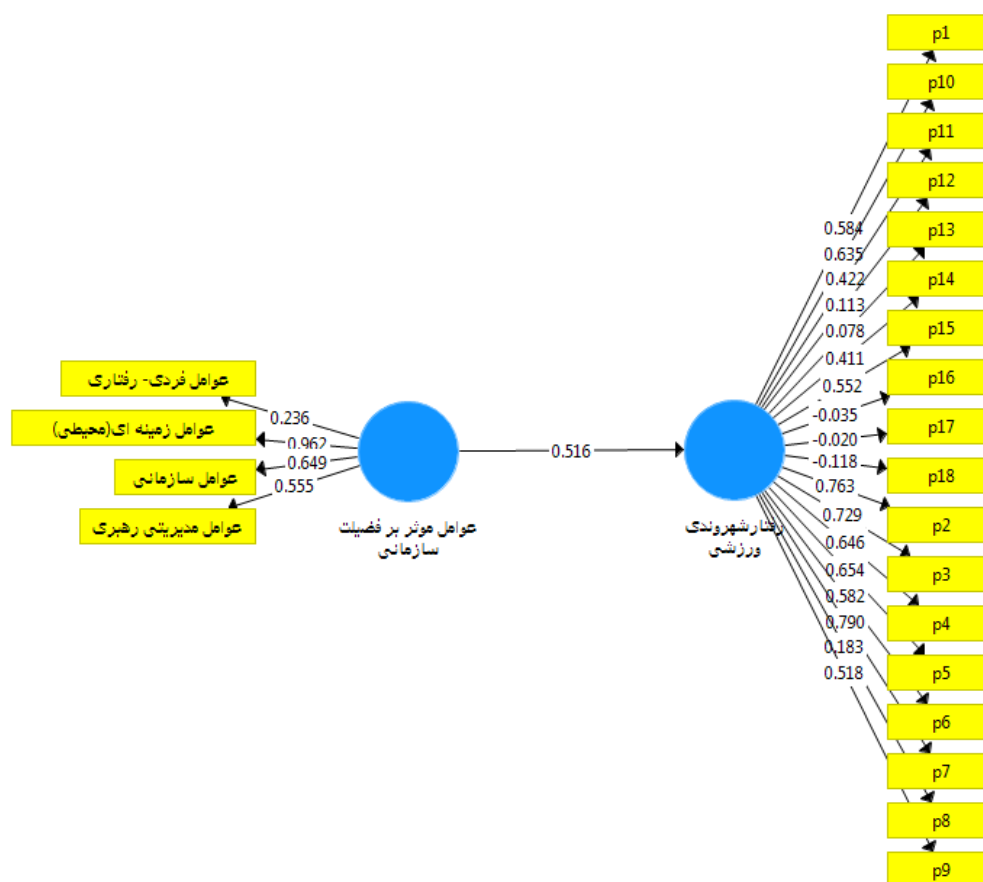
شاخص‌های نیکویی برازش (GOF)	
شاخص مطلق	۰/۶۳۴۲
شاخص نسبی	۰/۷۱۵۴
شاخص مدل بیرونی	۰/۶۶۵۴
شاخص مدل درونی	۰/۶۸۴۳



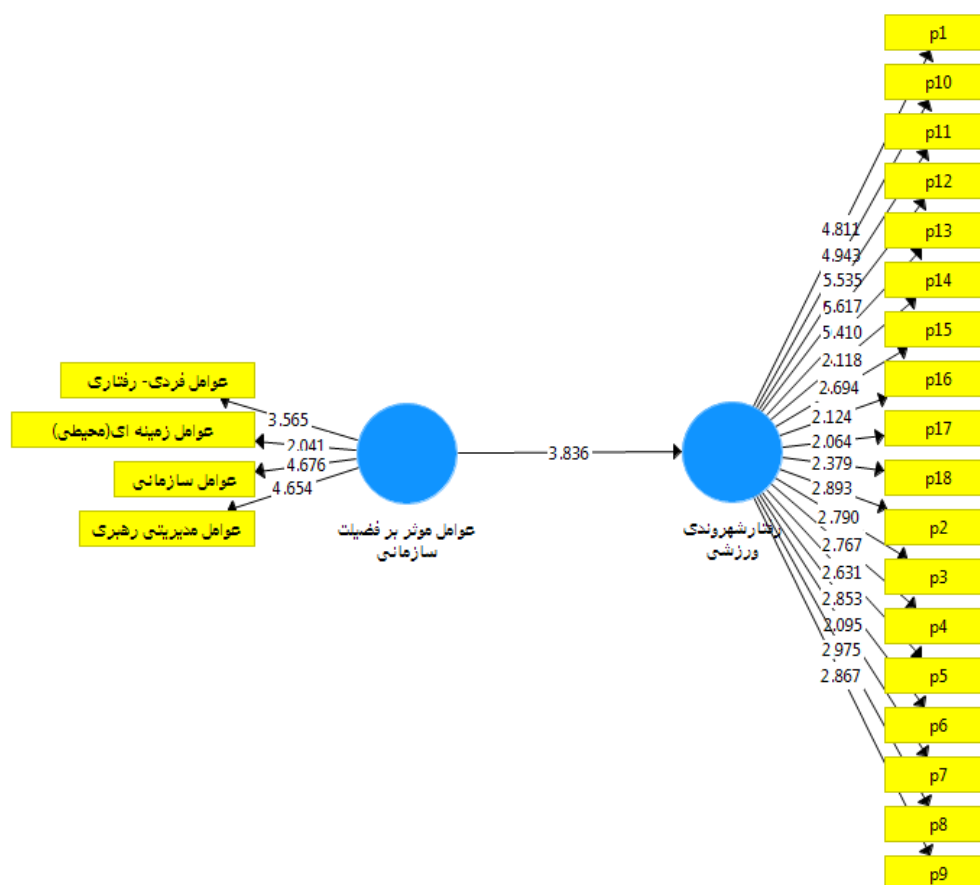
شکل ۲- ضرایب عاملی مدل پژوهش

Figure 2- Factor coefficients of the research model

بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده از ضرایب عاملی هر کدام از عوامل که بالاتر از ۰/۴ می باشد توان گفت مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است.



شکل ۳- ضرایب عاملی و ضریب مسیر پژوهش
Figure 3- Factor coefficients and research path coefficient



شکل ۴- مقادیر آماره تی (t) برای فرضیه پژوهش

Figure 4- T-statistic values for the research hypothesis

اصلی پژوهش پرداخته می‌شود و همان گونه که اشاره شد مسیرهایی که دارای مقدار قدرمطلق آماره تی (t) بیشتر از ۱/۹۶ معنی دار می‌باشند.

با توجه به نمودارهای فوق، خلاصه نتایج بدست آمده از برازش مدل در جدول زیر، نشان داده شده است که در ادامه با استفاده از نتایج این جدول به آزمون فرضیه‌های

جدول ۴- بررسی معنی داری مسیر، جهت آزمون عوامل مؤثر رویکرد فضیلت سازمانی بر ارتقای رفتار شهروندی

Table 6- Examining the significance of the path to test the effective factors of the organizational virtue approach on the promotion of citizenship behavior

مسیر	ضریب مسیر	قدر مطلق آماره تی (t)	نتیجه
عوامل روانشناختی رویکرد فضیلت سازمانی مؤثر بر ارتقای رفتار شهروندی ورزشی	۰/۵۱۶	۳/۸۳۶	معنادار است

بنابراین با توجه به جدول شماره ۴، ضریب مسیر بین عوامل روانشناختی رویکرد فضیلت سازمانی موثر بر ارتقای رفتار شهروندی ورزشی برابر با ۰/۵۱۶ که مقداری مثبت می‌باشد. مقدار قدرمطلق آماره تی (t) برابر ۳/۸۳۶ است که از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است و می‌توان گفت عوامل موثر بر ارتقای رفتار شهروندی ورزشی با رویکرد فضیلت سازمانی مثبت و معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش عوامل روانشناختی موثر بر ارتقای رفتار شهروندی ورزشی در ورزش حرفه ای کشور با رویکرد فضیلت سازمانی بود. عامل فردی با متغیرهایی (مولفه هایی) چون هوش هیجانی، هوش معنوی و رفتارهای مثبت گرا (سرمایه روانشناختی) بر توسعه فضیلت سازمانی در سازمان ها و تیم های ورزشی موثرند. این عامل در رتبه دوم بود، تبیین نتایج بدین معناست که هرچه ورزشکاران دارای سطح بالاتری از امید، خوش بینی، خودکارآمدی و تاب آوری باشند موجب احساس هویت بالاتری شده و در موقعیت‌های مختلف کار و زندگی، به شیوه ای کارآمدتر عمل می‌کند که به نوبه خود موجب می‌شود برای انجام رفتارهای فراتر از وظایف رسمی (رفتارهای شهروندی ورزشی / رفتارهای مبتنی بر اخلاقیات)، تمایل بیشتری داشته باشند و کدهای اخلاقی حاکم (رعایت ادب و احترام، صداقت، درستکاری، نظم و انضباط، پرهیز از کم کاری در وظایف و مسئولیت‌های ورزشی، کنترل خشم و پرهیز از خشونت در فضای ورزشی) در تیم (سازمان) و آیین رفتار حرفه ای تدوین شده توسط سازمان را در سطح بالاتری رعایت نمایند. عوامل فضیلت سازمانی به تعالی و ارتقای رفتار فردی اعضای سازمان منجر می‌شود. قرار گرفتن افراد در معرض فضیلت سازمانی و فضائل اخلاقی، موجب ایجاد احساسات

مثبت در افراد تیم و برانگیختن آن‌ها در راستای کمک و احترام به یکدیگر و در نتیجه اجرای هر چه بیشتر رفتار شهروندی ورزشی می‌شود (باگوزی، ۲۰۰۳).

در عامل زمینه ای (محیطی) مولفه‌هایی چون رسانه‌ها، الگو سازی / پیشکسوتان و نظام خانواده بر پیاده‌سازی و تقویت فضائل اخلاقی در تیم‌های ورزش حرفه‌ای کشور تاثیر گذار می‌باشند. در تفسیر این یافته‌ها می‌توان بیان داشت رسانه‌ها با نفوذ و تاثیرگذاری بالای خود بر فرهنگ- سازی اخلاقی و عوامل روانشناختی موثر در ورزشکاران می‌توانند رفتار شهروندی ورزشی را ارتقا بخشند، الگوسازی و تکریم پیشکسوتان نیز می‌تواند توسعه دهنده رفتار شهروندی و فضیلت‌های اخلاقی در ورزشکاران باشد، همچنین خانواده نقش مهمی در تربیت افراد جامعه و شکل‌گیری اخلاق در آن‌ها دارد. نقش خانواده و پای بندی به اخلاقیات در اعضای خانواده ورزشکار موجب توسعه اخلاقیات و فضائل اخلاقی در ورزشکاران می‌شود. ارتباط تاثیر خانواده بر توسعه رفتارهای فضیلت گرا با نتایج تحقیق اسپرویت و همکاران (۲۰۱۹)، محمود نژاد (۲۰۲۰) مبنی بر تاثیر مثبت نقش خانواده در پرورش ارزش‌های اخلاقی همسو می‌باشد. قربانی و همکاران (۲۰۱۸) بیان داشتند با توجه به نقش ورزش و محیط- های ورزشی در توسعه اخلاق در جامعه و اهمیت و جایگاه منش و رفتار ورزشکاران و تمامی افراد برجسته در ورزش کشور، در نتیجه برخورداری از یک تصور و مجموعه‌ای توسعه یافته از ارزش‌های اخلاقی و ترویج و پرورش آن نقش مهمی خواهد داشت.

از مولفه‌های عوامل سازمانی تاثیرگذار بر فضیلت سازمانی در تیم‌های ورزشی مورد مطالعه راهبردهای نظارتی، عدالت سازمانی، آموزش، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی بود. در تفسیر این یافته‌ها باید گفت نوع ساختار سازمانی (ارگانیکی یا مکانیکی) می‌تواند تسهیل کننده و نیز مانع برای بسیاری از پیامدهای مثبت و منفی و

ورزش بر ارتقاء ارزش‌های اخلاقی و مک نیل^۱ (۲۰۰۹) مبنی بر تاثیر مثبت فرهنگ سازمانی و اخلاقیات همسو می‌باشد. همچنین افزایش ادراک مثبت کارکنان از عدالت سازمانی بر انواع گوناگونی از رفتارهای شغلی از جمله رفتارهای فضیلت گرا، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و ورزشی، میزان غیبت کارکنان، میزان اعتماد کارکنان به مدیران، ارتباطات و تعاملات کاری با همکاران و تسهیم دانش و عملکرد و بهره‌وری سازمانی اثرگذار بوده است (نظری و همکاران، ۲۰۱۹).

عوامل مدیریتی - رهبری بر مولفه‌های مدیریت مشارکتی و رهبری تحول آفرین بر پیاده‌سازی فضیلت سازمانی در ورزش کشور موثرند و از منظر میزان تاثیر (اهمیت) در اولویت چهارم قرار دارد. تفسیر نتایج بدین معناست که مدیریت مشارکتی و فضیلت گرایی دو مقوله مهمی هستند که توجه به آن‌ها در تمامی جوامع و سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. یکی از نظام‌های مدیریتی پویا که نقش مهمی در توسعه منابع انسانی و در نتیجه فرآیند توسعه سازمان دارد، نظام مدیریت مشارکتی است. در سبک مشارکتی، رهبر یا مدیر بخشی از قدرت و اختیار خود را به زیردستان وا می‌گذارد و به این ترتیب، مسئولیت پذیری آنان را افزایش می‌دهد و به وضعیت اخلاقی نزدیک تر می‌شود و در نگرش روانشناختی ورزشکاران بر فرهنگ اخلاقی تاثیر می‌گذارد. اصولاً مسئول دانستن دیگران بدون تفویض اختیار کافی به ایشان، اشتباهی حرفه‌ای، بلکه غیر اخلاقی است. نتایج تحقیق بیانگر این است که رهبری تحول آفرین رابطه معنی دار قوی با فضایل اخلاقی دارد. به این معنی که داشتن ویژگی‌هایی چون الهام بخشی، کاریزما (نفوذ آرمانی)، ترغیب ذهنی، نفوذ روانشناختی در باورها، ارزش‌های ورزشکاران از طریق

همچنین ساختار متمرکز بر مسائل رفتاری و روانشناختی در سازمان باشد. دردنیای تغییرات سریع امروزی و به خصوص در ارتباط با محیط‌ها و سازمان‌های ورزشی، وجود ساختاری فضیلت گرا که بتواند به سرعت با تغییرات هماهنگ شود و زمینه ساز توانمندی و پیشرفت اعضای سازمانی شود، ضرورت مهمی محسوب می‌گردد. ساختارهای ارگانیک به لحاظ این که انسانی، پویا و انعطاف پذیرند، زمینه را برای توسعه فضائل اخلاقی مهیا می‌سازند و در مقابل روح دیوان سالارانه در سازمان مکانیکی باعث تباهی شخصیت و تولید فقر اخلاقی چون چاپلوسی، احساس تکبر و خودبینی نسبت به زیردستان و احساس پستی و دنائت نسبت به فرادستان گردد که با ارزش‌های اخلاقی مغایر است (بیک زاده، ۲۰۱۹). از دیگر مولفه‌های عامل سازمانی در توسعه فضیلت گرایی در تیم-های ورزش حرفه‌ای کشور فرهنگ سازمانی می‌باشد. تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان را به کنترل خود در می‌آورد و زمینه ساز بروز بسیاری از رفتارهای مثبت و حتی منفی در سازمان می‌شود؛ بنابراین، وجود فرهنگ سازمانی قوی مبتنی بر ارزش‌ها و اصول اخلاقی که باعث افزایش روحیه همدلی، تعاون، گذشت، نوع دوستی و جوانمردی در سازمان شود و جو مطلوب صمیمیت و همدلی را در سازمان‌های ورزشی ایجاد کند، می‌تواند زمینه ساز بروز رفتارهای مبتنی بر اخلاقیات و فضیلت‌گرایی در سازمان‌ها و تیم‌های ورزشی گردد و از این طریق زمینه‌کارایی و اثربخشی سازمان‌های ورزشی و در ادامه، رشد و شکوفایی ورزش کشور را فراهم کند. یافته‌های تحقیق در این ارتباط با نتایج تحقیقات صفری و فهیم‌دوین (۲۰۲۰) اثر معنادار توسعه اخلاق در

^۱McNeal

گفتار و کردار، ملاحظات فردی، صداقت و راستی، نگرش کل گرا در رهبر منجر به ایجاد انگیزش معنوی و فضایل اخلاقی در کارکنان می‌شود و آنان را در ایجاد و پیگیری تغییرات بنیادین در سازمان ترغیب می‌کند. همسوی با این نتایج حضرتی و قنبری (۲۰۲۱) نشان دادند که بین فضیلت سازمانی و مولفه‌های آن با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بیانگر آن است که از طریق مولفه‌های بخشش سازمانی و شفقت سازمانی می‌توان رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کرد. به طور کلی وجود رویکرد روانشناختی فضیلت سازمانی و مدیریت اخلاقی در سازمان‌های ورزشی مشروط بر آنکه برگرفته از فرهنگ ملی، فرهنگ حاکم در ورزش‌های آئینی و پهلوانی و باورهای دینی و اعتقادی کشور باشد و همچنین قابلیت پیاده سازی و عملیاتی شدن را نیز داشته باشد، می‌تواند در نهادینه سازی ارزش‌ها و فضایل اخلاقی و روانشناختی چون ارتقای رفتار شهروندی ورزشی به خصوص ورزش حرفه‌ای کشور موثر باشد. عوامل روانشناختی فضیلت سازمانی به تعالی و ارتقاء رفتاری اعضای سازمان مانند ورزشکاران و مربیان و مدیران ورزشی مربوط می‌شود. قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب ایجاد احساسات روانشناختی مثبت در ورزشکاران و برانگیختن آنها در راستای کمک و احترام به یکدیگر و در نتیجه اجرای هرچه بهتر ارتقای سطح رفتار شهروندی ورزشی و فضائل اخلاقی می‌شود. با توجه به تأیید تأثیر عوامل روانشناختی شناسایی شده تأثیر گذار مبتنی بر رویکرد فضیلت سازمانی و تأثیر آن بر ارتقای رفتار شهروندی ورزشی از دیدگاه ورزشکاران و مربیان مورد مطالعه در این پژوهش، پیشنهاد می‌گردد ارتقاء ارزش‌ها و فضائل اخلاقی به عنوان مبنای روابط سالم و سیرت نیکو مورد توجه قرار گیرد. بر این اساس، کارگاه‌هایی جهت ارتقاء آگاهی مربیان و ورزشکاران از فضایل

اخلاقی، هوش معنوی، سرمایه روانشناختی برگزار گردد، کلاس‌های مهارت‌های اخلاقی و منش پهلوانی و جوانمردی برای بازیکنان در نظر گرفته شود، مدیران، مربیان و ورزشکاران باید نسبت به رعایت فضائل اخلاقی و اشاعه رفتار شهروندی غنی و اسلامی در برخوردهای خود در جامعه احساس تعهد و مسئولیت داشته باشند تا بتوانند در نسل‌های حاضر و نسل‌های بعد الگوسازی کنند. لازم به ذکر است در این پژوهش محدودیت‌هایی هم وجود داشت از جمله اینکه مصاحبه کیفی بسیار زمان‌بر بود و جامعه بخش کیفی و کمی پژوهش از افراد پر مشغله بودند و همچنین دسترسی و پر کردن پرسشنامه از طریق بازیکنان با چالش‌هایی مواجه بود. ضمناً به محققان آتی پیشنهاد می‌شود در پژوهشی به بررسی موانع مدیریتی و روانشناختی توسعه رفتارهای فضیلت گرا در بین ورزشکاران و مسئولین ورزشی کشور پرداخته شود. در نهایت نتیجه‌گیری می‌شود وجود رویکرد روانشناختی فضیلت سازمانی در سازمان‌ها و تیم‌های ورزشی چنانچه برگرفته از فرهنگ ملی، فرهنگ حاکم در ورزش‌های آئینی و پهلوانی و باورهای دینی-اعتقادی کشور باشد می‌تواند در نهادینه سازی ارزش‌ها، سرمایه روانشناختی فضایل اخلاقی اثر گذار بوده و رفتار شهروندی ورزشی را در ورزشکاران حرفه‌ای کشور ارتقاء و توسعه دهد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

از تمامی همراهانی که در اجرای پژوهش حاضر مشارکت داشتند، قدردانی می‌شود.

References

1. Amiri Moghadam, Marjan, Ghadimi, Bahram (2021) "Modeling the development pattern of virtue-oriented moral values in Iranian championship sports based on discursive moral values and consequentialism" *Physiology and Management Research in Sports*, Volume 13, Issue 1, 105-123. [In Persian].
<http://journals.sabz.ac.ir/scds/article-1-541-fa.html>
2. Aoyagi, M. W., Cox, R. H., & McGuire, R. T. (2008). Organizational citizenship behavior in sport: Relationships with leadership, team cohesion, and athlete satisfaction. *Journal of applied sport psychology*, 20(1), 25-41.
<https://doi.org/10.1080/10413200701784858>
3. Baker, T. L., Hunt, T. G., & Andrews, M. C. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of business research*, 59(7), 849-857.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2006.02.004>
4. Bagozzi, R. P. (2003). Positive and negative emotions in organizations. In Cameron, KS, Dutton, JE, and Quinn, RE (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp. 176-193).
5. Bekzad, J.; Sadeghi, M.; Ebrahimpour, D. (2012). The effect of organizational factors on the development of professional ethics of employees. *Ethics in Science and Technology*, 7 (2): 57-66. [In Persian].
6. Bruno, A. R. (2015). Ethics in Sport-Guidelines for Teacher. *Luso-Illyrian Institute for Human development (iLIDH)*, 133-135.
7. Cameron, K.S. (2011). Responsible leadership as virtuous leadership, *Journal of Business Ethics*, 98 (1): 25-35.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-3995-6_4
8. Derakhshandeh, S., Fahim Devin, H. (2022) "Implementing Ethical Management in the Country's Sports (Based on Data Theory)" *New Approaches in Sports Management*, Volume 9, Issue 32, 105-120. [In Persian].
<https://ntsmj.issma.ir/article-1-1593-fa.html>
9. Faghernejad F, Fatahi M. (2019). Effect of Genuine Leadership on Organizational Virtue with the Mediation of Psychological Capital. *Educ Strategy Med Sci*; 12 (1) :116-122. [In Persian].
<https://doi.org/10.29252/edcbmj.12.01.16>.
10. ghorbani, M., amirimoghadam, M. and Zareian, H. (2019). Identification and Formulation of a Model of Ethical Values in Iranian Sport. *Research on Educational Sport*, 7(17), 277-304. [In Persian].
<https://doi.org/10.22089/RES.2018.5239.1398>.
11. Hendriks, M., Burger, M., Rijsenbilt, A., Pleeging, E., & Commandeur, H. (2023). Virtuous leadership: a source of employee well-being and trust. *Management Research Review*, 43(8), 951-970.
<https://doi.org/10.1108/MRR-07-2019-0326>
12. Hazratty, T. and Ghanbari, C., (2021), The Relationship Between Organizational Virtue and Organizational Citizenship Behavior of Employees, *First International Conference on Educational Sciences, Psychology, Sports Sciences and Physical Education*, Sari, In Persian
13. Hosseini, F. and Mohammadi, M. (2023). Investigating the lived experience of juvenile delinquents in the trial process from the perspective of social work. *Quarterly Journal of Criminal Law Research*, 12(44), 199-231. In Persian
<https://doi.org/10.22054/jclr.2024.74325.2597>
14. Khodaparast, S., Bakhshalipour, V., and Akbarkhah, A. (1400). The role of sports in the development of moral and cultural behaviors. *Sociology of Lifestyle*, 7(18), 75-95. [In Persian].
<https://doi.org/20.1001.1.24237558.1399.5.2.4.2>
15. Mahmoudnejad, Kh. (2017). The influence of family and peers on moral values, *First International Conference on Culture*,

- Psychopathology and Education, Tehran. In Persian
16. McNeal, G. S. (2009). Organizational culture, professional ethics and Guantánamo. Case W. Res. J. Int'l L., 42, 125.
 17. Melanorui, K. (2021) "Identifying and Prioritizing Ethical Criteria in Professional Wrestling," Olympic Sociocultural Studies Quarterly, Year 2, No. 1: 109-136. [In Persian].
<https://doi.org/20.1001.1.1735.5354.1400.13.1.1.2.677>
 18. nazari, A. , andam, R. , bahrololoum, H. and Eydi, H. (2020). Designing and validation of organisational virtual model in sports organizations. Organizational Behavior Management in Sport Studies, 7(2), 83-99. In Persian
<https://doi.org/20.1001.1.25384023.1399.7.2.6.5>
 19. Ranji Jafroudi, N. and Taheri, H. (2025). Investigating the effect of authentic leadership, career advancement, organizational virtue and psychological capital on employee job performance. (e222746). Iranian Islamic Progress Model Studies Quarterly, 13(1), e222746 In Persian
 20. Rego A, Ribeiro N, Cunha M.P , Jesuino J.C, (2011), "How happiness mediates the .organizational virtuousness and affective commitment relationship", Journal of Business Research 64, 524–532.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.04.009>
 21. Safari Dolu, M.; Fahim Devin, H. (2019). Identifying and explaining the factors affecting the development of ethics in university sports with the aim of promoting ethical values in the country's sports community and presenting a model. PhD thesis, Sports Management major, Faculty of Humanities, Department of Sports Sciences, Islamic Azad University, Mashhad Branch. In Persian
 22. Shin, H. (2017). Examining early adolescents' peer climate using descriptive and status norms on academic engagement and aggressive behavior in the classroom. Asia Pacific Education Review, 18(3), 309-320.
<https://doi.org/10.1007/s12564-017-9494-5>
 23. Simon, R. L. (2007). The ethics of strategic fouling. Ethics in Sport, 219.
 24. Spruit, A., Kavussanu, M., Smit, T., & IJntema, M. (2019). The relationship between moral climate of sports and the moral behavior of young athletes: A multilevel meta-analysis. Journal of youth and adolescence, 48(2), 228-242. <https://doi.org/10.1007/s10964-018-0968-5>
 25. Sultan Hussein, M., Naderian Jahromy, M, & Saberi, A. (2013). Estimate the relative contribution of organizational citizenship behavior of organizational justice in the country's elite male athletes. Sports management, 5(4), 145-60. [In Persian].
<https://doi.org/10.22059/jsm.2014.36225>
 26. Yukhymenko-Lescroart, M. A., Brown, M. E., & Paskus, T. S. (2015). The relationship between ethical and abusive coaching behaviors and student-athlete well-being. Sport, Exercise, and Performance Psychology, 4(1), 36. <https://doi.org/10.1037/spy0000023>
 27. ZeinAbadi H, Arasteh H, Navehebrahim A, dehghanizade M. (2019). Designing and Explaining of Pattern for Antecedents of Virtuous Organization at Public Universities in Yazd Province. jmed; 13 (4) :284-303. In Persian